Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 8570672
Centre d'intérêt: 260

Emond, Maurice, 1941-.

Des outils d'accueil, de suivi et d'évaluation / Maurice Emond ; [pour la] Commission scolaire des Mille-Îles, Service de l'éducation des adultes. -- Laval : Le Service, 1985.
202 f. ; 28 cm.

En tête du titre: Programme de formation à l'autonomie pour des personnes adultes handicapées mentalement.

ISBN 2-920586-21-1

Descripteur(s): *Déficient mental *Adulte *Instrument d'analyse *Instrument de mesure *Instrument d'évaluation *Services aux handicapés *Education des adultes

Pendant six années d'intervention auprès de personnes adultes handicapées mentalement, l'auteur a créé différents outils d'accueil, de suivi et d'évaluation lui facilitant la tâche et lui permettant d'apprécier les actions posées auprès des apprenants, des familles et de l'environnement. Ces différents outils sont présentés dans le document à titre de suggestions et s'adressent tant aux formateurs qu'aux responsables désireux d'intervenir selon une approche éducative s'apparentant à celle de l'auteur. Les 27 outils suggérés dépassent largement les besoins individuels de chacun des intervenants; toutefois, ils ont l'avantage de permettre un choix et pourraient stimuler la création de nouveaux outils encore mieux adaptés.

La première partie regroupe les outils qui apparaissent être les plus adaptés au modèle d'intervention éducative, lequel suggère une intervention globale à partir de trois axes: un axe d'intervention avec les apprenants, un axe d'intervention avec les familles et un axe d'intervention avec l'environnement social. Les différents outils sont regroupés de façon à respecter ces trois axes. Dans la seconde partie, les outils sont regroupés selon leur objet (planification organisationnelle, planification et suivi pédagogique, évaluation). Il s'agit d'outils complémentaires dont l'utilisation n'a pas été régulière au cours des années.

Type de document: d

EDUQ 8570672

COMMISSION SCOLAIRE DES MILLE-ILES

SERVICE DE L'ÉDUCATION DES ADULTES

PROGRAMME DE FORMATION À L'AUTONOMIE POUR DES PERSONNES ADULTES HANDICAPÉES MENTALEMENT

DES OUTILS D'ACCUEIL DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

JUIN 1985

EMOND, MAURICE

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier:

- monsieur Lino Mastriani, responsable des dossiers clientèles et thématiques en formation socioculturelle, pour sa collaboration,
- la Direction de l'éducation des adultes du secteur préscolaire, primaire et secondaire, pour son aide financière,
- les formateurs Francine Charron-Emond, Lise Chevrier-Doucet, Donald Millaire et l'animatrice communautaire Michèle Trottier pour leurs contributions pédagogiques.

Responsable: Maurice Emond
Conseiller pédagogique
Commission scolaire des
Mille-Iles
Service de l'éducation des
adultes
203 boulevard Sainte-Rose
Sainte-Rose, Laval H7L 1L5
(514) 625-6951

Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
deuxième trimestre 1985

ISBN: 2-920586-21-1

COMMISSION SCOLAIRE DES MILLE-ILES

SERVICE DE L'ÉDUCATION DES ADULTES

PROGRAMME DE FORMATION À L'AUTONOMIE POUR DES PERSONNES ADULTES HANDICAPÉES MENTALEMENT

DES OUTILS D'ACCUEIL DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

JUIN 1985

EMOND, MAURICE

revision linguistique: Cécile Pomerleau

dactylographie et mise en page: Lise Cloutier

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES v

INTRODUCTION GÉNÉRALE 1

PREMIÈRE PARTIE: Les outils de base utilisés dans l'application de notre modèle d'intervention éducative 4

Introduction à la première partie 5

Chapitre I: Des outils pour l'intervention auprès de l'apprenant 7

1.1 Fiche d'identification de l'apprenant 8

1.2 Grille d'accueil de l'apprenant 11

1.3 Grille générale de suivi de l'apprenant 19

1.4 Plan de formation individualisé 22

1.5 Suivi du plan de formation individualisé sur une base hebdomadaire 30

1.6 Grille d'évaluation annuelle du cheminement de l'apprenant 34

Chapitre II: Des outils pour l'intervention pédagogique auprès du groupe d'apprenants 46

2.1 Outil de planification pour les étapes de formation 47

2.2 Portraits de la programmation quotidienne 51

2.3 Grille générale de suivi du groupe d'apprenants 55

2.4 Grille d'évaluation annuelle de la dynamique pédagogique au niveau du groupe d'apprenants 59

Chapitre III:	Des outils pour l'intervention auprès de la famille	82
3.1	Fiche d'identification de la famille	83
3.2	Grille d'accueil de la famille	87
3.3	Grille de suivi de l'intervention individuelle auprès de la famille	93
3.4	Grille d'évaluation annuelle de l'intervention auprès de la famille	101
Chapitre IV:	Des outils pour l'intervention auprès du groupe de parents	114
4.1	Grille de suivi de l'intervention collective auprès du groupe de parents	115
4.2	Grille d'évaluation annuelle des rencontres collectives auprès du groupe de parents	123
Chapitre V:	Un outil pour l'intervention avec des organismes du milieu	132
5.1	Grille d'évaluation annuelle de la dynamique avec différents organismes du milieu	133
DEUXIÈME PARTIE:	Des outils complémentaires	139
Introduction à la deuxième partie		140
Chapitre VI:	Un outil de planification organisationnelle	142
6.1	Hypothèse organisationnelle relatant des gestes à poser ainsi que leur séquence dans la préparation d'une intervention éducative dans un dossier à clientèle spécifique	143

Chapitre VII:		Des outils de planification et de suivi pédagogique	149
	7.1	Grille de planification pour une journée de formation	150
	7.2	Plan de journée	153
	7.3	Grille de planification et/ou de suivi individualisé	156
	7.4	Grille de planification et/ou de suivi d'une activité de formation	159
	7.5	Grille de suivi d'un groupe sur une journée/ sur une semaine	162
	7.6	Grille de suivi individuel dans l'utilisation des "designs de formation"	167
	7.7	Grille de suivi de groupe dans l'utilisation des "designs de formation"	172
Chapitre VIII:		Des outils d'évaluation du cheminement d'un apprenant	177
	8.1	Grille d'évaluation du cheminement de l'apprenant en référence à la grille des besoins de Maslow	178
	8.2	Grille d'évaluation du cheminement de l'apprenant en référence à la grille des conditions favorisant la prise en charge de William Glasse	192
CONCLUSION			201

INTRODUCTION GÉNÉRALE

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Au cours des années où nous expérimentions notre approche éducative auprès de personnes adultes handicapées mentalement, nous avons eu l'occasion de rencontrer plusieurs formateurs qui nous signalaient la rareté d'outils adaptés à une intervention à caractère adulte avec ces personnes. C'est à l'une de ces carences que nous voulons répondre par ce document.

Pendant nos six (6) dernières années d'intervention, nous avons créé, entre autres, différents outils d'accueil, de suivi et d'évaluation pour venir nous faciliter la tâche et nous permettre d'apprécier les actions posées auprès des apprenants, auprès des familles et auprès de l'environnement. Ces différents outils sont présentés ici à titre de suggestions et s'adressent tant aux formateurs qu'aux responsables désireux d'intervenir selon une approche éducative s'apparentant à la nôtre.

Les vingt-sept (27) outils suggérés dépassent largement les besoins individuels de chacun des intervenants; toutefois, ils ont l'avantage de permettre un choix et possiblement de stimuler la création de nouveaux outils encore mieux adaptés.

La plupart des outils ont la caractéristique d'être davantage descriptifs qu'analytiques. Cette caractéristique provient du fait que nous désirons davantage nous donner des "images" pour essayer d'en dégager un "mouvement" sur une plus longue période de temps.

Nous avons regroupé, dans une première partie, les outils qui, selon nous, épousent le mieux notre modèle d'intervention éducative et, dans une seconde partie, des outils qui nous sont apparus comme également efficaces lors de leur utilisation.

Tout au long du document, chacun des outils est précédé d'une brève présentation pour permettre d'en comprendre le sens et de mieux le situer. Également, même si dans l'action il est avantageux de reproduire certains de ces outils sur des feuilles de format légal (8½ X 14 po), pour les fins de ce document, nous uniformisons la présentation sur des feuilles de format lettre (8½ X 11 po)

PREMIÈRE PARTIE

Les outils de base utilisés dans l'application de notre modèle d'intervention éducative

Introduction à la première partie

INTRODUCTION À LA PREMIÈRE PARTIE

Cette première partie regroupe les outils qui, suite aux années d'expérimentation, nous apparaissent être les plus adaptés à notre modèle d'intervention éducative, (1) lequel suggère une intervention globale à partir de trois axes: un axe d'intervention avec les apprenants, un axe d'intervention avec les familles et un axe d'intervention avec l'environnement social.

Les différents outils d'accueil, de suivi et d'évaluation que nous proposons sont alors regroupés de façon à respecter ces trois axes d'intervention et tiennent compte aussi du fait que nous intervenons tantôt individuellement et tantôt collectivement.

---

(1) EMOND, Maurice, TROTTIER, Michèle, *Projet de formation - Volume II, Un modèle d'intervention éducative*, C.S.M.I., S.E.A., juillet 1985

CHAPITRE I

Des outils pour l'intervention auprès de l'apprenant

1.1 Fiche d'identification de l'apprenant

PRÉSENTATION

Cette fiche consigne les principaux renseignements personnels concernant l'apprenant.

FICHE D'IDENTIFICATION DE L'APPRENANT

Nom de l'apprenant _____

Adresse _____

_____

Code postal _____

Téléphone _____

Date de naissance _____

Assurance sociale _____

Assurance-maladie _____

Nom du père _____

Nom de la mère _____

Nom du foyer d'accueil _____

Nom du travailleur social _____

Autres informations _____

_____

_____

_____

_____

1.2 Grille d'accueil de l'apprenant

GRILLE D'ACCUEIL DE L'APPRENANT

19___ - 19___

Nom de l'apprenant _____

adresse _____

_____

code postal _____

téléphone _____

PRÉSENTATION

Cette grille permet de faire un portrait social de l'apprenant suite à la (aux) rencontre(s) d'accueil avec ce dernier.

GRILLE D'ACCUEIL DE L'APPRENANT

Nom de l'apprenant: _____

1- Description de l'apprenant (son portrait)

2- Description du milieu familial de l'apprenant

3- Description des rapports au sein de la famille

4- Eléments importants dans le vécu de l'apprenant

5- Les activités et les intérêts de l'apprenant

6- Les attentes et les besoins de l'apprenant

7- Les rapports de l'apprenant avec son environnement social

8- Santé/médication

9- Observations du formateur

Nom du formateur _____ date _____

1.3 Grille générale de suivi de l'apprenant

PRÉSENTATION

Cette grille qui peut être utilisée sur une base quotidienne ou de façon sporadique, permet au formateur de consigner, tout au long de l'année, des observations pertinentes sur l'apprenant en vue d'être capable de mieux l'aider dans son cheminement.

GRILLE GÉNÉRALE DE SUIVI DE L'APPRENANT

Nom de l'apprenant _____

DATES	OBSERVATIONS

1.4 Plan de formation individualisé

PLAN DE FORMATION INDIVIDUALISE

19 ___ - 19 ___

Nom de l'apprenant _____

adresse _____

_____

code postal _____

téléphone _____

PRÉSENTATION

Le plan de formation individualisé est un outil important dans la démarche pédagogique parce qu'il oriente l'action éducative. Il ne se construit que suite à l'étape d'apprivoisement [1] et ce, pour donner au formateur et à l'apprenant le temps de mieux se connaître et d'établir une relation signifiante.

Le plan de formation individualisé devient une forme de contrat qui, en rendant explicite des objectifs et des moyens, oriente le cheminement de l'apprenant dans le projet de formation. Il se construit à partir de trois dimensions: la dimension du développement personnel, la dimension du développement social et la dimension du développement à l'intégration sociale.

---

(1) EMOND, Maurice, TROTTIER, Michèle, *Projet de formation - Volume II, Un modèle d'intervention éducative*, C.S.M.I., S.E.A., juillet 1985

PLAN DE FORMATION INDIVIDUALISÉ

Nom de l'apprenant _____

Date de naissance _____ âge _____

1- Présentation descriptive de l'apprenant

2- Dimension du développement personnel

a) les objectifs

b) les moyens

3- Dimension du développement social

a) les objectifs

b) les moyens

4- Dimension du développement à l'intégration sociale

a) les objectifs

b) les moyens

5- Commentaires du formateur

Nom du formateur _____ date _____

1.5 Suivi du plan de formation individualisé sur une base hebdomadaire

PRÉSENTATION

Cet outil permet au formateur de suivre le cheminement de l'apprenant sur une base hebdomadaire à partir des objectifs et des moyens identifiés au niveau du plan de formation individualisé.

SUIVI DU PLAN DE FORMATION INDIVIDUALISÉ

SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE

Nom de l'apprenant _____

	OBSERVATIONS
a) dimension du développement personnel Point fort de la semaine: _____ _____ _____ _____	
b) dimension du développement social Point fort de la semaine: _____ _____ _____ _____	

c) <u>dimension du développement à l'intégration sociale</u> <u>Point fort de la semaine:</u> _____ _____ _____ _____	

<u>Commentaires du formateur</u>

Nom du formateur _____ date _____

1.6 Grille d'évaluation annuelle du cheminement de l'apprenant

GRILLE D'ÉVALUATION ANNUELLE DU

CHEMINEMENT DE L'APPRENANT

19___ - 19___

Nom de l'apprenant _____

adresse _____

_____

code postal _____

téléphone _____

PRÉSENTATION

Cette grille permet au formateur de faire l'évaluation du cheminement de l'apprenant suite à une année de formation. Ainsi, à partir des principales données recueillies en cours de formation (accueil, plan de formation, suivi), le formateur identifie chez l'apprenant des apprentissages réalisés en cours d'année, des changements conséquents avec sa démarche de formation et certaines perspectives de développement.

Nom de l'apprenant _____

Date de naissance _____ Âge _____

1. ÉVALUATION DU CHEMINEMENT DE L'APPRENANT À PARTIR DU PLAN DE FORMATION INDIVIDUALISÉ

1.1 Dimension du développement personnel

1.2 Dimension du développement social

1.3 Dimension du développement à l'intégration sociale

2. IDENTIFICATION DES ÉLÉMENTS IMPORTANTS DE CHANGEMENT DANS LA SITUATION DE VIE DE L'APPRENANT (faits, attitudes, comportements, ...)

2.1 Au niveau de la présentation descriptive de l'apprenant

2.2 Au niveau de ses intérêts, de ses attentes, de ses besoins

2.3 Au niveau de ses rapports au sein de la famille

2.4 Au niveau de ses rapports avec les autres, avec ses amis(es), avec son environnement social

3. PERSPECTIVES POUR L'APPRENANT

4. COMMENTAIRES DU FORMATEUR

Nom du formateur _____ date _____

CHAPITRE II

Des outils pour l'intervention pédagogique auprès du groupe d'apprenants

2.1 Outil de planification pour les étapes de formation

OUTIL DE PLANIFICATION POUR LES ÉTAPES DE FORMATION

GRAND GROUPE ☐ OU SOUS-GROUPE ☐

Étape
- de l'apprivoisement ☐
- ou
- du développement ☐
- ou
- du transfert ☐

Nom du formateur _____

date _____

PRÉSENTATION

Cet outil permet au formateur d'arrêter les principales données de sa planification d'étape, pour orienter la démarche pédagogique de son groupe d'apprenants et servir de grille de référence lors de l'évaluation annuelle.

OUTIL DE PLANIFICATION POUR LES ÉTAPES DE FORMATION

Nom de l'étape _____

OBJECTIFS	CONTENU	DÉMARCHE	MOYENS

Nom du formateur _____ date _____

2.2 Portraits de la programmation quotidienne

PORTRAITS DE LA PROGRAMMATION QUOTIDIENNE

GRAND GROUPE ☐ OU SOUS-GROUPE ☐

Étape
- de l'apprivoisement ☐
- ou
- du développement ☐
- ou
- du transfert ☐

Nom du formateur _____

date _____

PRÉSENTATION

Suite à chacune des journées de formation, cette grille permet de faire l'identification du contenu, de la démarche et des moyens utilisés. En cumulant ces grilles, il devient possible d'avoir pour chacune des étapes de formation (de l'apprivoisement, du développement et du transfert) une vue d'ensemble du vécu de la programmation et d'en dégager les principaux éléments lors de l'évaluation annuelle.

PORTRAITS DE LA PROGRAMMATION QUOTIDIENNE

Nom de l'étape _____

DATE				
CONTENU				
DÉMARCHE				
MOYENS				

Nom du formateur _____

2.3 Grille générale de suivi du groupe d'apprenants

GRILLE GÉNÉRALE DE SUIVI DU GROUPE D'APPRENANTS

GRAND GROUPE ☐ OU SOUS-GROUPE ☐

Étape
- de l'apprivoisement ☐
- ou
- du développement ☐
- ou
- du transfert ☐

Nom du formateur _____

date _____

PRÉSENTATION

Cette grille qui peut être utilisée sur une base quotidienne ou de façon sporadique, permet au formateur de consigner, tout au long de l'une ou l'autre des étapes de formation, des observations pertinentes sur la dynamique du groupe d'apprenants en vue d'en suivre le cheminement.

GRILLE GÉNÉRALE DE SUIVI DU GROUPE D'APPRENANTS

Nom du formateur _____

DATES	OBSERVATIONS

2.4 Grille d'évaluation annuelle de la dynamique pédagogique au niveau du groupe d'apprenants

GRILLE D'ÉVALUATION ANNUELLE DE LA DYNAMIQUE PÉDAGOGIQUE AU NIVEAU DU GROUPE D'APPRENANTS

GRAND GROUPE ☐ OU SOUS-GROUPE ☐

Nom du formateur _____

date _____

PRÉSENTATION

Cette grille permet au formateur de faire l'évaluation de la dynamique pédagogique de l'année en tenant compte de la dynamique humaine, de la répartition des tâches, de la programmation ainsi que des outils de formation spécifiques à la démarche en groupe.

GRILLE D'ÉVALUATION ANNUELLE DE LA DYNAMIQUE PÉDAGOGIQUE AU NIVEAU DU GROUPE D'APPRENANTS

1- Description générale du groupe d'apprenants (le portrait)

2- Description de la dynamique humaine dans le groupe

2.1 Au point de départ

2.2 En cours d'année

2.3 À la fin de l'année

3- Description et évaluation du partage des tâches

3.1 Entre les apprenants

3.2 Entre les formateurs

4- L'évaluation de la programmation

4.1 L'étape de l'apprivoisement

4.1.1 Évaluation des objectifs (qu'est-ce qu'on cherchait à faire?)

4.1.2 Évaluation du contenu (qu'est-ce qu'on a fait?)

4.1.3 Évaluation de la démarche (comment on l'a fait?)

4.1.4 Évaluation des moyens (avec quoi on l'a fait?)

4.2 L'étape du développement

4.2.1 Évaluation des objectifs (qu'est-ce qu'on cherchait à faire?)

4.2.2 Évaluation du contenu (qu'est-ce qu'on a fait?)

4.2.3 Évaluation de la démarche (comment on l'a fait?)

4.2.4 Évaluation des moyens (avec quoi on l'a fait?)

4.3 L'étape du transfert

4.3.1 Évaluation des objectifs (qu'est-ce qu'on cherchait à faire?)

4.3.2 Évaluation du contenu (qu'est-ce qu'on a fait?)

4.3.3 Évaluation de la démarche (comment on l'a fait?)

4.3.4 Évaluation des moyens (avec quoi on l'a fait?)

5- Identification et évaluation des outils de formation utilisés spécifiquement dans la démarche du groupe

6- Commentaires du formateur

Nom du formateur _____ date _____

CHAPITRE III

Des outils pour l'intervention auprès de la famille

3.1 Fiche d'identification de la famille

PRÉSENTATION

Cette fiche consigne certains renseignements généraux concernant la composition de la famille, que ce soit une famille naturelle ou une famille d'accueil.

FICHE D'IDENTIFICATION DE LA FAMILLE NATURELLE

PÈRE: Nom et prénom _____ Âge _____

Occupation _____ Date de naissance _____

Adresse _____

Code postal _____ Téléphone _____

MÈRE: Nom de fille et prénom _____ Âge _____

Occupation _____ Date de naissance _____

Adresse _____

Code postal _____ Téléphone _____

ENFANTS:	Prénoms	Âge
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____

AUTRES INFORMATIONS: _____

_____

_____

_____

_____

FICHE D'IDENTIFICATION DE LA FAMILLE D'ACCUEIL

PÈRE: Nom et prénom _____ Âge _____

Occupation _____ Date de naissance _____

Adresse _____

Code postal _____ Téléphone _____

MÈRE: Nom de fille et prénom _____ Âge _____

Occupation _____ Date de naissance _____

Adresse _____

Code postal _____ Téléphone _____

AUTRES PERSONNES RÉSIDANT DANS LA FAMILLE D'ACCUEIL:

NOMS ET PRÉNOMS	ÂGE
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

AUTRES INFORMATIONS: _____

_____

_____

_____

_____

3.2 Grille d'accueil de la famille

GRILLE D'ACCUEIL DE LA FAMILLE

19 ___ - 19 ___

Famille naturelle ☐

Famille d'accueil ☐

Nom du père _____

Nom de la mère _____

Nom de l'apprenant _____

Adresse _____

_____

Code postal _____

Téléphone _____

PRÉSENTATION

Cette fiche permet de faire un portrait social de la famille de l'apprenant suite à la (aux) rencontre(s) d'accueil avec cette dernière.

GRILLE D'ACCUEIL DE LA FAMILLE

Nom de la famille _____

1- Description du milieu familial

2- Description des rapports de la famille avec l'apprenant

3- Les attentes et les besoins exprimés par la famille

4- Description des rapports de la famille avec des organismes à caractère professionnel

5- Observations du formateur

Nom du formateur _____ date _____

3.3 Grille de suivi de l'intervention individuelle auprès de la famille

GRILLE DE SUIVI DE L'INTERVENTION INDIVIDUELLE AUPRÈS DE LA FAMILLE

19 ___ - 19 ___

Famille naturelle ☐

Famille d'accueil ☐

Nom du père _____

Nom de la mère _____

Nom de l'apprenant _____

Adresse _____

_____

Code postal _____

Téléphone _____

PRÉSENTATION

Cet outil permet au formateur de consigner ses principales observations suite à chacune des rencontres individuelles auprès de la famille.

GRILLE DE SUIVI DE L'INTERVENTION
INDIVIDUELLE AUPRÈS DE LA FAMILLE

Nom de la famille _____

Date de la visite _____

1- Objectifs de la rencontre

2- Personnes présentes

3- Le déroulement de la rencontre

4- Identification des gestes qui, depuis la dernière rencontre, ont contribué à favoriser le développement de l'autonomie chez l'apprenant

4.1 Gestes posés par la famille

4.2 Gestes posés par l'apprenant dans son milieu familial et social

5- Identification des gestes à poser d'ici la prochaine rencontre pour favoriser le développement de l'autonomie chez l'apprenant

5.1 Gestes à poser par la famille

5.2 Gestes à poser par l'apprenant dans son milieu familial et social

6- Commentaires du formateur

Nom du formateur _____ date _____

3.4 Grille d'évaluation annuelle de l'intervention auprès de la famille

GRILLE D'ÉVALUATION ANNUELLE DE L'INTERVENTION AUPRÈS DE LA FAMILLE

Famille naturelle ☐

Famille d'accueil ☐

Nom du père _____

Nom de la mère _____

Nom de l'apprenant _____

Adresse _____

_____

Code postal _____

Téléphone _____

PRÉSENTATION

Cet outil permet au formateur d'évaluer l'ensemble de la démarche d'une année auprès de la famille.

GRILLE DE L'INTERVENTION ANNUELLE AUPRÈS DE LA FAMILLE

1- Évaluation des rencontres individuelles

1.1 Évaluation des objectifs de formation

1.2 Évaluation de la démarche de l'année

1.3 Évaluation des gestes posés qui ont contribué à favoriser le développement de l'autonomie chez l'apprenant

1.3.1 Gestes posés par la famille

1.3.2 Gestes posés par l'apprenant dans son milieu familial et social

2- Identification des éléments importants de changement (faits, attitudes, comportements, ...)

2.1 Au niveau de la situation familiale

2.2 Au niveau des rapports de la famille avec l'apprenant

2.3 Au niveau des attentes et des besoins de la famille

2.4 Au niveau des rapports de la famille avec les organismes à caractère professionnel

3- Perspectives

4- Commentaires du formateur

Nom du formateur _____ date _____

CHAPITRE IV

Des outils pour l'intervention auprès du groupe de parents

4.1 Grille de suivi de l'intervention collective auprès du groupe de parents

GRILLE DE SUIVI DE L'INTERVENTION COLLECTIVE AUPRÈS DU GROUPE DE PARENTS

Date _____

Lieu _____

Heure _____

PRÉSENTATION

Cet outil permet à un formateur de consigner des informations pertinentes suite à une rencontre collective de parents.

GRILLE DE SUIVI DE L'INTERVENTION COLLECTIVE AUPRÈS DU GROUPE DE PARENTS

1- Personnes présentes

2- Objectifs de la rencontre

3- Contenu de la rencontre (ordre du jour)

4- Déroulement de la rencontre

5- Évaluation de la rencontre

6- Commentaires du formateur

Nom du formateur _____ date _____

4.2 Grille d'évaluation annuelle des rencontres collectives auprès du groupe de parents

GRILLE D'ÉVALUATION ANNUELLE DES RENCONTRES COLLECTIVES AUPRÈS DU GROUPE DE PARENTS

Nombre de rencontres _____

Année _____

PRÉSENTATION

Cette grille permet au formateur de faire une synthèse des interventions collectives faites en cours d'année auprès du groupe de parents.

GRILLE D'ÉVALUATION ANNUELLE DES RENCONTRES COLLECTIVES AUPRÈS DU GROUPE DE PARENTS

1- Évaluation des rencontres collectives

1.1 Évaluation des objectifs

1.2 Évaluation des contenus

1.3 Évaluation des différentes démarches utilisées

1.4 Évaluation des moyens

2- Perspectives

3- Commentaires du formateur

Nom du formateur _____ date _____

CHAPITRE V

Un outil pour l'intervention avec des organismes du milieu

5.1 Grille d'évaluation annuelle de la dynamique avec différents organismes du milieu

GRILLE D'ÉVALUATION ANNUELLE DE LA DYNAMIQUE
AVEC DIFFÉRENTS ORGANISMES DU MILIEU

19 __ - 19 __

Nom de l'organisme _____

_____

Nom du responsable _____

Adresse _____

_____

Code postal _____

Téléphone _____

PRÉSENTATION

L'action pédagogique auprès des apprenants peut se faire en concertation et en collaboration avec plusieurs organismes professionnels ou socio-communautaires du milieu. Cet outil d'évaluation veut permettre, en fin d'année, de cerner l'action réalisée et de pouvoir en faire une évaluation.

Nom de l'organisme _____

1- Description des actions

2- Évaluation des actions

3- Perspectives et/ou commentaires

Nom du formateur _____ date _____

DEUXIÈME PARTIE

Des outils complémentaires

Introduction à la deuxième partie

INTRODUCTION À LA DEUXIÈME PARTIE

Les différents outils de cette seconde partie, regroupés selon leur objet (planification organisationnelle, planification et suivi pédagogique, évaluation) ont été créés à partir de notre pratique éducative et ont tous été expérimentés. Leur utilisation n'a pas été régulière au cours des années et c'est pour cette raison que nous les considérons comme complémentaires. Ces outils peuvent servir au formateur pour renforcer ou articuler davantage une démarche éducative avec des apprenants adultes handicapés mentalement.

CHAPITRE VI

Un outil de planification organisationnelle

6.1 Hypothèse organisationnelle relatant des gestes à poser ainsi que leur séquence dans la préparation d'une intervention éducative dans un dossier à clientèle spécifique.

PRÉSENTATION

Tout au long des années, nous avons continuellement cherché à faire en sorte que nos actions éducatives puissent s'inscrire dans un développement collectif de notre milieu social. Ainsi, pour éviter d'avoir une organisation générale basée sur l'improvisation, nous nous sommes donnés un canevas de travail qui rend explicite notre démarche organisationnelle dans la préparation de notre intervention éducative auprès des personnes adultes handicapées mentalement.

Cette démarche organisationnelle, adaptable à d'autres types de clientèle, s'inspire d'une pratique en animation communautaire qui a comme objectif de rejoindre une clientèle sociale spécifique par une approche concertée avec d'autres partenaires sociaux du milieu.

Cet outil de planification se veut aidant pour l'intervenant qui aurait la responsabilité d'amorcer une action éducative ou sociale en collaboration avec des organismes de son milieu.

I^er VOLET: GESTION INTERNE AU S.E.A.	II^e VOLET: RAPPORTS AVEC LE MILIEU	III^e VOLET: RAPPORTS AVEC LA CLIENTÈLE

PREMIÈRE ETAPE

Engagement initial

- Volonté du S.E.A. à vouloir poser une action par rapport à une clientèle cible.
- Volonté du S.E.A. à s'associer à d'autres ressources du milieu.
- Assigner le dossier à un porteur qui en assumera le leadership.

Identification de partenaires

- Faire un listing de partenaires éventuels;
- Rencontre des partenaires possibles;

I^{er} VOLET: GESTION INTERNE AU S.E.A.	II^{e} VOLET: RAPPORTS AVEC LE MILIEU	III^{e} VOLET: RAPPORTS AVEC LA CLIENTÈLE

DEUXIÈME ÉTAPE

Organisation des ressources

a) ressources humaines:
   - . recrutement des formateurs
   - . choix des formateurs
   - . formation des formateurs

b) ressources financières
   - . identification des $
   - . organisation des budgets

c) ressources matérielles
   - . locaux
   - . matériel
   - . équipement
   - . etc.

Implication des partenaires

- Rencontre des partenaires intéressés.
- Identification de leurs besoins et de leurs possibilités.
- Établissement d'une volonté de concertation en regard de la clientèle
  - . identification
  - . recrutement
- Établissement d'une harmonisation des offres de services par rapport à la clientèle cible.

Approche générale

- Identification de la clientèle.
- Publicité et recrutement.
- Identification des besoins éducatifs généraux.
- Identification de leur disponibilité.

I^er VOLET: GESTION INTERNE AU S.E.A.	II^e VOLET: RAPPORTS AVEC LE MILIEU	III^e VOLET RAPPORTS AVEC LA CLIENTÈLE

TROISIÈME ÉTAPE

Organisation pédagogique

- Structuration du cadre d'apprentissage.
- Élaboration d'un cadre de programmation.
- Horaire de travail.
- Matériel didactique.
- Plan de suivi.
- Le développement pédagogique.

Support collectif

- Support à l'action éducative.

Approche spécifique

- Rencontre des candidats intéressés.
- Sélection des candidats.
- Identification des besoins spécifiques.
- Participation à l'élaboration d'une programmation spécifique.

I^er VOLET GESTION INTERNE AU S.E.A.	II^e VOLET RAPPORTS AVEC LE MILIEU	III^e VOLET RAPPORTS AVEC LA CLIENTÈLE

QUATRIÈME ÉTAPE

Action éducative	Support collectif	Implication éducative
- Réalisation de l'action éducative.	- Support à l'action éducative.	- Implication dans l'action éducative.

CHAPITRE VII

Des outils de planification et de suivi pédagogique

7.1 Grille de planification pour une journée de formation

PRÉSENTATION

Cette grille permet au formateur d'identifier les principaux éléments de sa planification pour une journée de formation.

GRILLE DE PLANIFICATION POUR UNE JOURNÉE DE FORMATION

Date:

Activités prévues:

Matériel nécessaire:

Tâches à faire:

7.2 Plan de journée

PRÉSENTATION

Cet outil, construit de façon à tenir compte des différents moments de formation de la journée, peut servir tant comme outil de planification que comme outil de suivi, suite à une journée de formation.

PLAN DE JOURNÉE

DATE			
ACCUEIL			
ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE DU MATIN			
ACTIVITÉS PHYSIQUES			
DÎNER			
L'APRÈS-DÎNER			
ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE DE L'APRÈS-MIDI			
RELAXATION			
DÉPART			

7.3 Grille de planification et/ou de suivi individualisé

PRÉSENTATION

Cette grille peut permettre au formateur de rendre explicite sa planification pédagogique auprès d'un apprenant et/ou de mettre en lumière le suivi donné à un apprenant.

GRILLE DE PLANIFICATION ET/OU DE SUIVI INDIVIDUALISÉ

NOM DE L'APPRENANT _____

DATES	OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE	MATÉRIELS - OUTILS	RÉSULTAT OBSERVÉ

7.4 Grille de planification et/ou de suivi d'une activité de formation

PRÉSENTATION

Cet outil permet au formateur de planifier et/ou de suivre la démarche éducative dans une activité de formation.

GRILLE DE PLANIFICATION ET/OU DE SUIVI D'UNE ACTIVITÉ DE FORMATION

THÈME: _____ DATE: _____

Titre de l'actualité _____

OBJECTIF(S) POURSUIVI(S) (le pourquoi)	GESTES POSÉS (le quoi)	OUTILS/MOYENS (Avec quoi)	DÉMARCHE RÉALISÉE (le comment)	COMMENTAIRES ET/OU PRÉVISIONS

Formateur : _____

7.5 Grille de suivi d'un groupe sur une journée/sur une semaine

PRÉSENTATION

L'organisation d'une journée de formation peut se faire à partir de différents moments de formation. Cette grille qui s'adapte à un suivi de groupe, permet de ramasser brièvement des observations à partir de ces différents moments de formation. Également, il devient possible pour le formateur de compléter cette grille d'observation par des commentaires personnels.

GRILLE DE SUIVI D'UN GROUPE SUR UNE JOURNÉE/SUR UNE SEMAINE

LES TEMPS DE FORMATION	MARDI ( )	JEUDI ( )
1er temps: 9 h 30 à 10 h 00 L'accueil		
2e temps: 10 h 00 à 11 h 15 Apprentissages en ateliers		
3e temps: 11 h 15 à 11 h 30 Activités physiques		
4e temps: 11 h 30 à 12 h 15 Le dîner		

LES TEMPS DE FORMATION	MARDI ( )	JEUDI ( )
5e temps: 12 h 15 à 13 h 00 Activités plein air et/ou activités d'intégration sociale		
6e temps: 13 h 00 à 14 h 00 Apprentissages en ateliers		
7e temps: 14 h 00 à 14 h 15 Relaxation		
8e temps: 14 h 15 à 14 h 30 Départ		

GRILLE DE SUIVI DU GROUPE DANS UNE JOURNÉE

COMMENTAIRES DU FORMATEUR

MARDI	JEUDI

7.6 Grille de suivi individuel dans l'utilisation des "designs de formation"

PRÉSENTATION

Cette grille qui se remplit en noircissant les carreaux appropriés, permet d'avoir une image instantanée des "designs de formation" avec lesquels un apprenant fait des apprentissages lors d'une journée de formation.
En cumulant jour après jour ces informations, il devient possible pour le formateur d'avoir une image des contenus d'apprentissage de chacun des apprenants en regard avec les "designs de formation".

GRILLE DE SUIVI INDIVIDUEL DANS L'UTILISATION

DES "DESIGNS DE FORMATION"

NOM _____

LES DESIGNS DE FORMATION	DATES																								
1. FAMILLE 1: LA NOURRITURE																									
1.1 L'organisation d'une cuisine																									
1.2 La composition d'un repas équilibré																									
1.3 La préparation d'un repas																									
1.4 Le service de table																									
1.5 L'hygiène de la cuisine																									
2. FAMILLE 2: LA FORMATION DE BASE																									
2.1 Les principales formes géométriques																									
2.2 Les couleurs primaires et secondaires																									
2.3 L'identification et la reproduction du nom																									
2.4 Les renseignements personnels																									
2.5 L'identification des chiffres et des nombres																									
2.6 L'observation et la concentration																									

NOM _____

LES DESIGNS DE FORMATION

DATES

3. FAMILLE 3: LA CONNAISSANCE DE SOI

   3.1 Je m'exprime
   3.2 Je me regarde
   3.3 La sexualité

4. FAMILLE 4: LES PRÉREQUIS SOCIAUX

   4.1 L'heure
   4.2 Le calendrier
   4.3 Le téléphone
   4.4 La monnaie

NOM _____

LES DESIGNS DE FORMATION	DATES
5. FAMILLE 5: LE BIEN-ÊTRE PHYSIQUE	
5.1 La connaissance du corps	
5.2 L'hygiène du corps	
5.3 L'hygiène dentaire	
5.4 La présentation de la personne	
5.5 Les activités physiques	
5.6 La relaxation et la détente	
6. FAMILLE 6: LA VIE QUOTIDIENNE	
6.1 La lecture des étiquettes	
6.2 Les transactions bancaires	

7.7 Grille de suivi de groupe dans l'utilisation des "designs de formation"

PRÉSENTATION

Cette grille qui se remplit en noircissant les carreaux appropriés, permet d'avoir une image instantanée de l'utilisation des différents "designs de formation" par le groupe des apprenants.

GRILLE DE SUIVI DU GROUPE D'APPRENANTS DANS L'UTILISATION DES "DESIGNS DE FORMATION"

DATE: _____

LES DESIGNS DE FORMATION	NOM DES APPRENANTS																			
1. FAMILLE 1: LA NOURRITURE																				
1.1 L'organisation d'une cuisine																				
1.2 La composition d'un repas équilibré																				
1.3 La préparation d'un repas																				
1.4 Le service de table																				
1.5 L'hygiène de la cuisine																				
2. FAMILLE 2: LA FORMATION DE BASE																				
2.1 Les principales formes géométriques																				
2.2 Les couleurs primaires et secondaires																				
2.3 L'identification et la reproduction du nom																				
2.4 Les renseignements personnels																				
2.5 L'identification des chiffres et des nombres																				
2.6 L'observation et la concentration																				

DATE _____

NOM DES APPRENANTS

LES DESIGNS DE FORMATION

3. FAMILLE 3: LA CONNAISSANCE DE SOI

   3.1 Je m'exprime
   3.2 Je me regarde
   3.3 La sexualité

4. FAMILLE 4: LES PRÉREQUIS SOCIAUX

   4.1 L'heure
   4.2 Le calendrier
   4.3 Le téléphone
   4.4 La monnaie

LES DESIGNS DE FORMATION	NOM DES APPRENANTS
5. FAMILLE 5: LE BIEN-ÊTRE PHYSIQUE	
5.1 La connaissance du corps	
5.2 L'hygiène du corps	
5.3 L'hygiène dentaire	
5.4 La présentation de la personne	
5.5 Les activités physiques	
5.6 La relaxation et la détente	
6. FAMILLE 6: LA VIE QUOTIDIENNE	
6.1 La lecture des étiquettes	
6.2 Les transactions bancaires	

CHAPITRE VIII

Des outils d'évaluation du cheminement d'un apprenant

8.1 Grille d'évaluation du cheminement de l'apprenant en référence à la grille des besoins de MASLOW

PRÉSENTATION

Cet outil d'évaluation, inspiré de la grille des besoins de Maslow, permet de faire le portrait d'un apprenant à partir des besoins fondamentaux chez l'être humain. Ainsi il devient possible d'identifier des zones, dans le développement personnel et social de l'apprenant, sur lesquelles ce dernier a cheminé (si on s'en sert à la fin d'une démarche de formation) ou voudrait cheminer (si on s'en sert pour planifier une étape dans la démarche de formation de l'apprenant).

a) dimensions théoriques

ABRAHAM MASLOW

Abraham Maslow est un psychologue américain célèbre pour ses travaux de recherche sur la motivation. Dans les années 1960, il a influencé toute une génération de psychologues et de pédagogues. Il fait partie de l'école de psychologie perceptuelle qui considère:

- que nos comportements sont reliés à la perception que nous nous faisons de nous-mêmes et du monde, et de la signification personnelle que nous nous faisons du moindre événement relié à notre expérience, et donc aussi à l'interprétation de nos besoins.
- que nous sommes engagés, comme organismes vivants, dans la recherche de notre auto-accomplissement, dans un mouvement continu vers la santé, la croissance et l'épanouissement ce qui constitue le principe même de la vie, donc un besoin d'auto-réalisation.

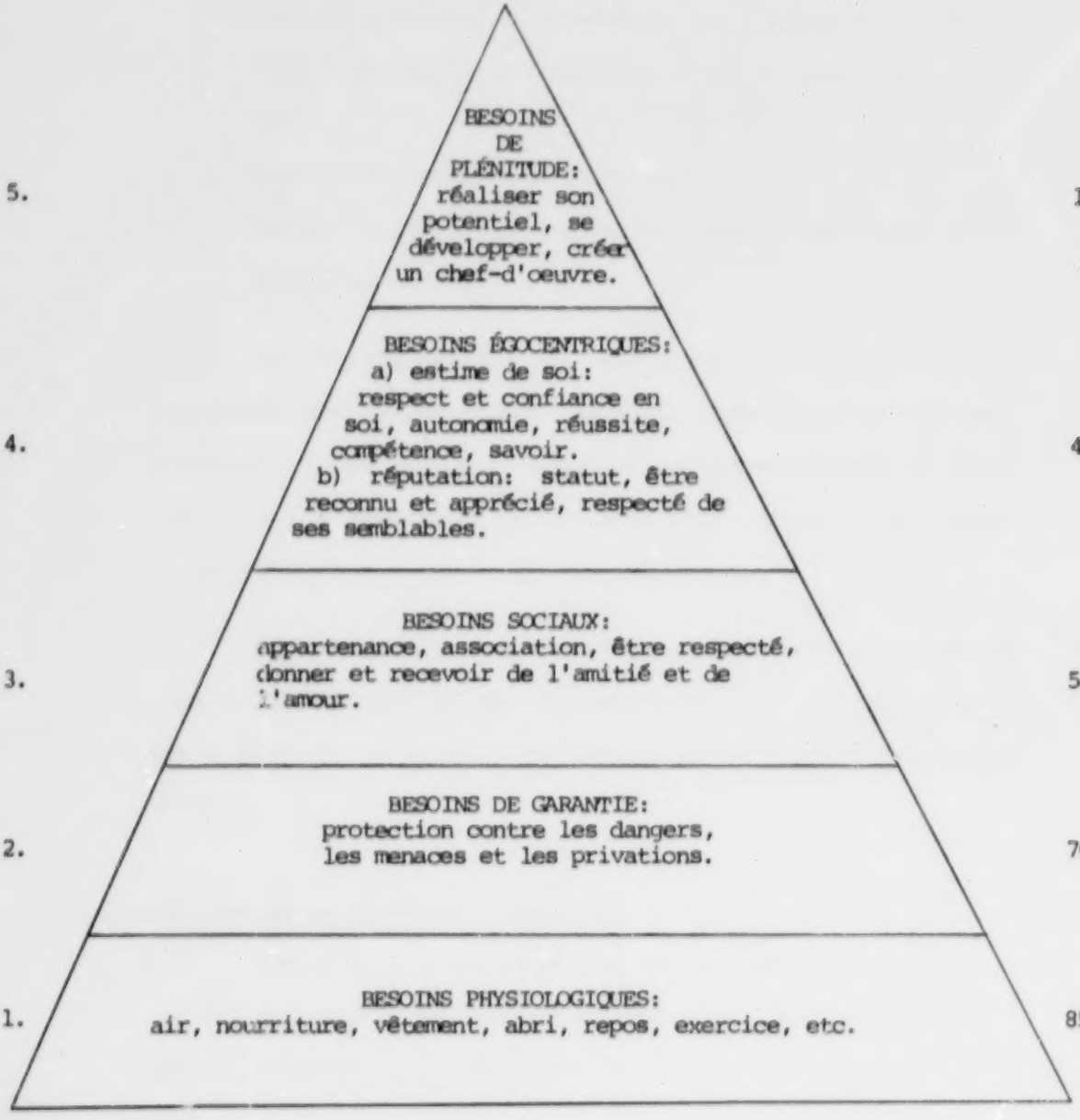
HIÉRARCHIE DES BESOINS, SELON MASLOW

Selon Maslow, il y a cinq différents niveaux de besoins, qui sont superposés dans une sorte de hiérarchie pyramidale dont la base est constituée par les besoins physiologiques et le sommet par les besoins de réalisation (cf. figure 1)

Maslow considère qu'une hiérarchie de besoins constitue un système de demandes selon lesquelles les besoins de base doivent être satisfaits avant que les besoins les plus élevés puissent être considérés.

Figure 1

LA THÉORIE DE LA MOTIVATION DE MASLOW:
LA HIÉRARCHIE DES BESOINS DE L'HOMME.


5.
BESOINS DE PLÉNITUDE: réaliser son potentiel, se développer, créer un chef-d'oeuvre.
10%
4.
BESOINS ÉGOCENTRIQUES:
a) estime de soi: respect et confiance en soi, autonomie, réussite, compétence, savoir.
b) réputation: statut, être reconnu et apprécié, respecté de ses semblables.
40%
3.
BESOINS SOCIAUX:
appartenance, association, être respecté, donner et recevoir de l'amitié et de l'amour.
50%
2.
BESOINS DE GARANTIE:
protection contre les dangers, les menaces et les privations.
70%
1.
BESOINS PHYSIOLOGIQUES:
air, nourriture, vêtement, abri, repos, exercice, etc.
85%

1. LES BESOINS PHYSIOLOGIQUES OU PRIMAIRES*

Au niveau le plus bas, mais prioritaire lorsqu'ils ne sont pas satisfaits, on trouve les besoins physiologiques (ou primaires) qui, en fait, sont des besoins de survie communs à tout le règne animal y compris l'homme.

- Besoins corporels et biologiques (eau, aliments, respiration, toutes les fonctions organiques du corps, exercice et repos, etc.)
- Besoins de reproduction ou sexuels.
- Besoins de protection contre les éléments extérieurs (abri, vêtements, habitation, etc.)

Ces besoins prennent une très grande importance s'ils sont contrariés même temporairement, et toute l'énergie de l'homme est alors centralisée en vue de retrouver l'élément manquant du besoin. (Ex.: Si l'on vous tient la tête sous l'eau, toute votre énergie va se porter à retrouver l'air qui vous manque.)

Par contre, une fois satisfaits, ces besoins n'influencent plus le comportement et sont rapidement oubliés. (Ex.: On ne pense pas à respirer, on le fait tout naturellement, à moins d'un manque d'air.)

2. LES BESOINS DE PROTECTION (SÉCURITÉ)*

Dès qu'il y a lieu de croire que les besoins physiologiques ont été satisfaits, les besoins se situant au plan suivant commencent à influencer le comportement de l'homme; ils le poussent à

agir. Ce sont des motifs de protection: protection contre le danger, les menaces, les privations. L'homme a besoin d'avoir "la meilleure chance possible" de réaliser ce qu'il désire. Quand il a cette confiance, il est plus disposé à courir des risques. Mais, lorsqu'il se sent menacé ou qu'il lui faut se reposer sur les autres, ce dont il a le plus besoin, ce sont les garanties, la protection, la sécurité.

On n'a pas besoin d'insister sur le fait que, puisque tout ouvrier se trouve dans un état de dépendance, les besoins de protection peuvent prendre une importance considérable. Les gestes arbitraires de la direction, les attitudes qui provoquent de l'incertitude quant à la permanence de l'emploi ou qui traduisent la partialité ou la discrimination, voire une politique imprévisible, sont des facteurs qui influencent beaucoup les besoins de protection dans l'emploi, et ce à tous les niveaux, du plus simple ouvrier au vice-président.

3. LES BESOINS SOCIAUX (APPARTENANCE)*

Lorsque les besoins physiologiques de l'homme ont été satisfaits et qu'il n'éprouve plus de crainte quant à son bien-être physique, ses besoins sociaux exercent une grande influence sur son comportement. L'homme a besoin de s'intégrer au groupe, de s'associer à ses semblables, de se faire accepter par eux; il lui faut aimer et être aimé.

Aujourd'hui les entreprises savent que ces besoins existent, ne serait-ce que par l'apparition des syndicats et unions. On prétend

souvent que le groupe constitue une menace pour l'organisation et l'empêche d'atteindre le but fixé.

Afin de contrôler et de diriger les efforts humains, certains n'hésiteront pas, souvent, à recourir à toutes sortes de moyens qui s'opposent au besoin naturel d'association des êtres humains. Lorsque les besoins sociaux de l'homme, et peut-être aussi ses besoins de protection, sont ainsi contrariés, il se conduit d'une façon qui tend à empêcher l'entreprise d'atteindre ses buts. Il commence, alors à faire de la résistance, de l'obstruction et il ne coopère pas. Mais ce comportement est une conséquence, non une cause.

4. LES BESOINS ÉGOCENTRIQUES (RECONNAISSANCE - CONSIDÉRATION)*

Au-dessus des besoins sociaux -c'est-à-dire qu'ils n'agissent pas sur le comportement tant que les besoins inférieurs n'ont pas été satisfaits - se placent les besoins qui ont une plus grande signification pour la direction et pour l'homme lui-même. Il s'agit des besoins égocentriques, qui sont de deux sortes:

(1) Les besoins qui se rapportent à l'amour-propre: besoin d'avoir confiance en soi, d'être indépendant, de se réaliser, de devenir compétent, de savoir.

(2) Les besoins qui se rattachent à la réputation d'une personne: besoin d'avoir un rang social, d'être considéré, estimé, d'avoir le respect mérité de ses semblables.

Contrairement aux besoins inférieurs, ces besoins sont rarement satisfaits. Dès qu'ils deviennent importants pour lui, l'homme cherche constamment à les satisfaire, mais ils paraissent ne pas jouer un grand rôle tant que les besoins physiologiques et de protection ainsi que les besoins sociaux n'ont pas été satisfaits.

Généralement, l'entreprise industrielle ne permet pas aux employés occupant des postes inférieurs de satisfaire ces besoins égocentriques. Les méthodes traditionnelles d'organisation du travail se préoccupent très peu de ces aspects du comportement humain. Si les pratiques de la direction scientifique étaient conçues pour contrarier ces besoins, elles n'obtiendraient pas de meilleur résultat.

5. LES BESOINS D'AUTO-ACCOMPLISSEMENT *

Enfin, tout en haut de l'échelle des besoins de l'homme, se placent ce qu'on peut appeler les besoins d'auto-accomplissement.

L'homme a besoin de donner libre cours à ses facultés, de se perfectionner et de créer, dans le sens le plus large du terme.

Il est clair que la vie moderne ne se prête pas beaucoup à la satisfaction de ces besoins relativement peu importants. La plupart des gens sont tellement occupés à satisfaire les autres besoins que les besoins d'auto-accomplissement ne s'expriment pas.

En fait, Maslow soutient que ces plans sont interdépendants, qu'il y a chevauchement et que chaque catégorie de besoins apparaît

avant que les besoins de l'échelon précédent ne soient satisfaits; la plupart des gens, dans notre société, se contentent d'être partiellement satisfaits et partiellement insatisfaits. Les individus, toutefois, tendent à satisfaire plutôt les besoins inférieurs.

Quelques auteurs ont ajouté au concept original de l'ordre des besoins l'idée de "l'élaboration à un niveau". Ils soutiennent que, lorsque la marche d'un individu dans l'ordre des besoins se trouve bloquée, il peut commencer à rechercher inlassablement les satisfactions correspondant aux besoins du palier où il est arrêté. Ainsi, il peut être sans cesse à la recherche de groupes ou d'amis pour le seul appui émotif qu'ils apportent. Ou il peut être perpétuellement en quête de symboles de rang social et de la considération qui le satisferont.

---

[*] *Le texte expliquant chacun des cinq (5) besoins de Maslow provient du livre: SIMON, Pierre, Le ressourcement humain - Initiation aux principes fondamentaux de l'organisation industrielle, Tome I, Les éditions Agence d'Arc, 4e édition, Montréal, avril 1975, pp. 119-120-121.*

b) grille d'évaluation

GRILLE D'ÉVALUATION DU CHEMINEMENT DE L'APPRENANT

EN RÉFÉRENCE À LA GRILLE DES BESOINS DE MASLOW

NOM DE L'APPRENANT _____

BESOINS	OBSERVATIONS
1. LES BESOINS PHYSIOLOGIQUES (besoin de manger, de boire, de se vêtir, de se loger...)	
2. LES BESOINS DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION (besoin de se sentir à l'abri des catastrophes et des menaces...)	

BESOINS	OBSERVATIONS
3. LES BESOINS SOCIAUX (besoin de se sentir accepté, compris et aimé des autres)	
4. LES BESOINS ÉGOCENTRIQUES (besoin de se comprendre soi-même et de se respecter)	

BESOINS	OBSERVATIONS
5. BESOINS D'AUTO-ACCOMPLISSEMENT (besoin de créer, de contribuer, de grandir...)	

COMMENTAIRES DU FORMATEUR :

NOM DU FORMATEUR _____ date _____

8.2 Grille d'évaluation du cheminement de l'apprenant en référence à la grille des conditions favorisant la prise en charge de William Glasse.

PRÉSENTATION

Cette grille d'évaluation, inspirée de la grille de William Glasse (la réalité thérapie), permet de faire un certain portrait d'un apprenant ou d'un groupe d'apprenants, à partir des conditions favorisant la prise en charge. L'exemple qui suit, permet d'avoir une idée de la façon dont nous l'avons utilisée pour un groupe d'apprenants.

a) dimensions théoriques

LES CONDITIONS FAVORISANT LA PRISE EN CHARGE DE SES BESOINS

Voici une grille [1] qui présente les quatre conditions favorisant la prise en charge de ses besoins dans un processus d'autonomie:

1. Des personnes signifiantes
2. La sécurité
3. L'image positive de soi
4. Une image objective de la réalité

Il est très important de noter que ces conditions sont inter-dépendantes et inter-influentes c'est-à-dire que si l'une de ces quatre conditions se développe, les trois autres subissent aussi un changement plus ou moins important. Pour l'instant, regardons chacune d'elles plus en détail.

1. Des personnes signifiantes

C'est avec des personnes affectivement signifiantes pour lui que l'individu développe son identité et son autonomie. C'est à partir de ces liens nécessaires, avec au moins une personne et au mieux plusieurs, que graduellement une personne fait l'apprentissage de la responsabilité et de la prise en charge de ses besoins.

Tout au long de son développement, la personne doit avoir au moins une autre personne qui s'intéresse à elle dans un climat fondé sur la confiance et l'affection.

2. La sécurité

Tout être, pour se développer, doit évoluer dans un environnement où il se sentira à l'aise et en sécurité. Plus une personne se sent

---

(1) Cette grille est inspirée de William Glasse "La réalité thérapie".

sécure (sécurité affective), plus elle cherche à apprendre et à s'ouvrir au monde, pour ainsi répondre à ses besoins et devenir autonome.

3. L'image positive de soi

C'est à travers la confiance en soi (et aux autres) et la connaissance de ses propres capacités qu'une personne établit une image positive de soi et répond à ses besoins de façon autonome. C'est ainsi qu'apprendre à se connaître positivement stimule la confiance et développe la capacité d'autonomie.

4. Une image objective de la réalité

Pour favoriser la prise en charge de ses besoins, la personne doit développer également une perception plus claire de la réalité de même qu'une ouverture plus grande à l'expérience et à la découverte du monde. C'est ainsi qu'une personne devient plus habile à trouver les moyens concrets pour reconnaître ses besoins et pour les satisfaire.

b) grille d'évaluation

CONDITIONS FAVORISANT LA PRISE EN CHARGE

	PIERRE	DANIEL L.	SYLVIE	LINE	JOSÉE	LINDA	GUY	LUC	ÉLIETTE	VÉRONIQUE	GINETTE	RAYMOND	DANIEL D.	FRANCINE	HUGUETTE	JOHANNE
1. Relation signifiante	Francine Donald	Francine Lise	Francine Donald Lise	Francine Donald Lise	Francine Donald	Francine Donald	Francine Donald	Francine Donald Lise	Francine Lise	Francine Lise	Francine Donald Lise	Francine Donald Lise	Francine Donald Lise	Francine Donald Lise	Francine Lise	Francine Donald Lise
2. Sécurité affective - dans le groupe - dans la famille	oui non	oui oui	oui non	oui oui	non non	non non	oui non	non ?	oui oui	oui oui	oui oui	oui non	non non	oui oui	oui oui	oui oui
3. Image positive de soi Connaissance de soi Communication Volonté de communiquer	oui B B oui	— E E	non C D oui	oui D B oui	non C D fonctionnel	non C C	non C D	non D D	— E E	— E D	oui B B oui	non C C oui	non D C	oui C B oui	oui D C	oui D C-D
4. Image objective de la réalité	A Compensation par fabulation	E	C Interprétation	C Instabilité	C Cercle de vie étroit	C non-confiance limite	C Veut pas plus	C Peur Perme les yeux	E	D Monde étroit pas de place	B	B	D Interprétation	B	E	D

QUELQUES INFORMATIONS POUR MIEUX COMPRENDRE LA FACON D'INTERPRÉTER LA GRILLE

1. Relation signifiante

   - apparaissent dans les cases, sous le nom de chacun des apprenants, le nom des formateurs avec lesquels un apprenant a une relation signifiante;

   - sont soulignés le nom ou les noms des formateurs vers lequel ou lesquels l'apprenant va plus naturellement ou spontanément.

2. Au niveau de l'image positive de soi et de l'image objective de la réalité.

   - Nos perceptions sont graduées selon une échelle d'appréciation de A(+) à E(-).

   - Cette échelle subjective nécessite un échange entre formateurs avant de l'appliquer pour se donner un minimum d'entendement commun.

CONCLUSION

CONCLUSION

Nous espérons que la présentation de ces différents outils d'accueil, de suivi et d'évaluation, tout en venant compléter la compréhension de notre modèle d'intervention éducative, permettra aussi de combler avantageusement une certaine carence d'outils adaptés à une clientèle de personnes adultes handicapées mentalement.